



Corporate Social Responsibility

---

**Bæredygtige investeringer og udvikling**



■ HOVEDKONTOR København

◆ REGIONALE KONTORER Beijing · Johannesburg · Moskva · Nairobi · New Delhi

▲ RÅDGIVNINGSKONTORER Cape Town · Kiev · Warszawa

● RÅDGIVERE Accra · Ankara · Bangkok · Beijing · Budapest · Cairo · Chennai · Costa Rica · Dakar · Hanoi · Johannesburg · Kaliningrad · Kiev · Kuala Lumpur · København · Lagos · Lahore · L'viv · Maputo · Mexico City · Moskva · Mumbai · New Delhi · Novosibirsk · Plovdiv · São Paulo · Skt. Petersborg · Santiago · Shanghai · Suzhou · Washington D.C.

# Corporate Social Responsibility i IFU og IØ

---



IFU og IØ er aktive sparringspartnere for danske virksomheder, der opererer i verdens fattige områder og visse østeuropæiske lande under forandring. Vi yder professionel rådgivning og deltager med risikovillig kapital i form af aktiekapital, lån og garantier, og det sker på markedsvilkår. Det har vi erfaringer med gennem de seneste fire årtier.

I IFU og IØ har vi den målsætning, at vores engagementer skal understøtte en bæredygtig udvikling i de lande, vi investerer i. Vores arbejde og erfaringer er konkretiseret i nogle klare retningslinjer for, hvordan vi kan medvirke til en miljømæssig og social ansvarlig udvikling i projekterne.

Sammen med vores danske partnere arbejder vi for, at der bliver lagt holdbare lokale planer for, hvordan virksomhederne kan leve op til internationale standarder og dermed være med til at sikre lokale arbejdspladser med et godt miljø, og at de ansatte opnår de basale menneskerettigheder.

Retningslinjerne betyder, at vi sammen med vores partnere arbejder for at skabe sunde virksomheder, der fokuserer på mere end et godt afkast. Det er vores ansvar og efter vores overbevisning også den bedste måde, vi kan fremtidssikre vores fælles investering og de lokale virksomheder, vi er med til at bygge op.

Med venlig hilsen

Finn Jønck  
Direktør, IFU og IØ



CSR-chef i IFU og IØ, Birgitte Bang Nielsen

# CSR som pejlemærke

---

***Vi bestræber os på at være på forkant med basale menneskerettigheder og alle relevante sociale og miljømæssige aspekter. Det er ud fra vores erfaring den bedste måde, vi kan fremtidssikre vores fælles investeringer***

IFU og IØ har en CSR-politik, hvis målsætning er, at investeringerne skal understøtte en bæredygtig udvikling. Når IFU og IØ investerer i projekter i udviklingslande og i Østeuropa, sker det derfor med fokus på at skabe både økonomisk vækst og social fremgang

for den lokale befolkning. Udgangspunktet er et sæt af operationelle retningslinjer, der skal sikre, at miljøkrav, menneskerettigheder og

generel forretningsetik bliver overholdt i alle projekterne.

”Når vi går med i et projekt, er det vigtigt, at vi sikrer, at virksomheden opererer i forhold til værtslandets lovgivning og lokalsamfundets præmisser. Bundlinjen er naturligvis essentiel, hvis projektet skal overleve, men allerede fra starten skal vi også pejle os ind på, hvordan vi kan leve op til internationale standarder. Derfor bestræber vi os på at være på forkant med basale menneskerettigheder og alle relevante sociale og miljømæssige aspekter. Det er ud fra vores erfaring den bedste måde, vi kan fremtidssikre vores fælles investeringer,” siger fondenes CSR-chef, Birgitte Bang Nielsen.

CSR dækker både over miljø, arbejdsmiljø, sikkerhed, menneskerettigheder og generel forretningsetik. Derudover forpligter begrebet CSR samtidig partnerne til løbende

at stå for at udvikle og forbedre forholdene og indgå i en dialog med forskellige parter i lokalsamfundet. En af fondenes politiske målsætninger er at skabe mange lokale og bæredygtige arbejdspladser, som er med til at mindske fattigdom.

## LANGSIGTET STRATEGI

Når en virksomhed anmoder IFU eller IØ om finansiel deltagelse i et investeringsprojekt, foretager fondene en screening af CSR-relevante emner for virksomheden. Den tager udgangspunkt i både selve virksomheden, projektets art og det værtsland, som projektet skal finde sted i.

Næste skridt er, at fondene og den enkelte projektvirksomhed sammen udarbejder en langsigtet CSR-strategi og handlingsplan, der bliver implementeret og forankret i det daglige ledelsesarbejde. Virksomheden skal vide, hvor den står i forhold til lokal lovgivning, internationale standarder og konventioner og systematisk arbejde på at leve op til disse.

”Dermed fortsætter arbejdet med miljø, arbejdsmiljø og menneskerettigheder som en naturlig del af driften, også efter vi har trukket os ud af projektet, hvilket normalt sker efter seks til otte år,” siger Birgitte Bang Nielsen.



# Skovdrift med ambitioner

---

Midt i Afrikas største sammenhængende skovområde driver virksomheden Congolaise Industrielle des Bois (CIB) skovhugst i Congo efter miljørigtige og bæredygtige principper.

Virksomheden blev i januar 2006 et datterselskab under den danske tømmerkoncern Dalhoff Larsen & Hornemann (DLH).

Til projektet i Congo modtager CIB 50 millioner kroner i lån fra IFU, og virksomheden arbejder nu målrettet og ambitiøst med Corporate Social Responsibility (CSR). Det betyder meget for virksomhedens forretning, men også for lokalbefolkningen, som blandt andet er nogle af verdens sidste skovnomader.

”Vores arbejde har stor betydning for bæredygtigheden i skoven, hele miljøet og den lokale befolkning. Derfor gør vi meget ud af at respektere den lokale befolkning, der bor, hvor vi arbejder. Vi har en løbende dialog om, hvilke træer vi må fælde, så vi eksempelvis ikke fælder træer, der er hellegede for dem,” siger DLH’s miljøchef, Erik Albrechtsen.

## LOKALT ANSVAR

CIB har 2200 lokale ansatte og er blandt verdens førende inden for bæredygtig skovdrift. Virksomheden påtager sig opgaver i lokalsamfundet, som man i Danmark

normalt ville forvente, at myndighederne klarer.

”Vi har bygget skoler og hospitaler der nede fortrinsvis til vores ansatte, men de er også til resten af lokalbefolkningen. Det er væsentligt for os, at medarbejderne følger, at vi påtager os et socialt ansvar og giver mulighed for, at lokalbefolkningen kan komme til læge, hvis de bliver syge,” siger Erik Albrechtsen.

## BÆREDYGTIG FREMTID

I Afrika er der tradition for at eksportere uforarbejdet træ. Men i dag forarbejder CIB 75 procent af træet på savværker i området. Det skaber et bedre produkt og giver samtidig flere jobs på stedet.

CIB har opnået en FSC-certificering af en femtedel af skoven, blandt andet i samarbejde med en række NGO’ere. Her kombineres bæredygtighed inden for miljø, sociale hensyn og økonomi, og det arbejder CIB på at udvide.

”Vi arbejder videre med at få FSC-certificering af yderligere to femtedele af skoven i 2007. Vi vil forøge produktionen og stadig have fokus på CSR. For mange kunder er interesseret i, at tømmeret fra skoven er bæredygtigt produceret. Udvider vi den produktion, vil det derfor stille os meget stærkere på markedet i fremtiden,” siger Erik Albrechtsen.



# Dansk succes i Vietnam

---

Udenfor Ho Chi Minh City i Vietnam ligger en af Orana A/S's fabrikker. Den danskejede virksomhed har mere end 60 års erfaring i frugtindustrien og har eksport til mere end 30 lande i bl.a. Mellemøsten, Afrika og Asien.

I januar 2003 indviede Orana A/S produktionsvirksomheden i Vietnam.

IFU investerede i projektet fra starten med en tredjedel af aktiekapitalen svarende til en million kroner, og i slutningen af 2003 besluttede IFU at skyde yderligere 3,2 millioner kroner i projektet.

IFU's investering skete som en direkte konsekvens af projektets succes. Virksomheden i Vietnam mangedoblede sin omsætning, hvilket krævede en yderligere kapitalindsprøjtning.

"Den positive udvikling forventer vi at fortsætte. I dag har vi eksempelvis 90 medarbejdere på fabrikken i Vietnam. Da vi startede, var der tre," siger Betina Moldt Rasmussen, der er projektkoordinator i Orana A/S.

Virksomhedens medarbejdere nyder godt af samarbejdet mellem IFU, Orana A/S og den lokale vietnamesi-

ske partner PCM Co. Ltd., som har implementeret en Corporate Social Responsibility politik. For Orana A/S har en klar målsætning om at producere og handle etisk korrekt efter både vietnamesiske, danske og internationale standarder.

## SOCIALT ENGAGEMENT

Den aktive CSR-politik stiller krav til, at virksomheden modarbejder korrupsion og bestikkelse og desuden ikke ansætter børnearbejdere og diskriminerer. Samtidig har Orana A/S også stor fokus på medarbejdernes ret til at organisere sig og på at sikre lige arbejdsvilkår.

"I Vietnam har vores medarbejdere organiseret sig, og det bakker vi op omkring, ligesom det er formuleret i vores CSR-politik. Vi har også opstillet standarder for, hvilken type arbejde de ansatte må udføre og har derfor blandt andet indkøbt specielt løfteudstyr til frugtproduktionen. I Vietnam har vi desuden en klar miljøpolitik. Vi har derfor investeret i et spildevandsrensaneanlæg, som fungerer via solfangere," siger Betina Moldt Rasmussen".

***Den positive udvikling forventer vi at fortsætte. I dag har vi eksempelvis 90 medarbejdere på fabrikken i Vietnam. Da vi startede, var der tre***

***I Vietnam har vores medarbejdere organiseret sig, og det bakker vi op omkring, ligesom det er formuleret i vores CSR-politik***

# En hverdag med Global Compact



IFU's repræsentant i New Delhi i Indien, Deepa Hingorani

Virksomheder, der arbejder med Corporate Social Responsibility, skal sigte mod at praktisere de ti principper bag FN's Global Compact, som er en række regler baseret på internationale konventioner og aftaler.

Implementeringen af principperne vil give den enkelte virksomhed en række konkrete fordele i hverdagen, forklarer IFU's repræsentant i New Delhi i Indien, Deepa Hingorani:

"I nutidens globale verden skal virksomheder ofte handle med internationale firmaer og agere i forhold til internationale regler og love. Desuden giver en aktiv CSR-politik og principperne bag Global Compact den enkelte virksomhed en højere grad af anerkendelse i det lokale virksomhedsmiljø, blandt myndigheder og ikke mindst blandt virksomhedens egne medarbejdere, som er en vigtig faktor for enhver virksomheds succes," siger Deepa Hingorani.

På IFU-projekter i Indien arbejder hun med miljømæssige

forbedringer, både internt i projektvirksomhederne og eksternt i lokalområderne.

"Vi assisterer vores partnere proaktivt med at identificere, hvilke områder de kan forbedre, men vi går også gerne videre og kan foreslå konkrete måder til at implementere forbedringer. Som repræsentanter for IFU i Indien er det vores opgave at hjælpe vores partnere i at blive mere bevidste omkring relevansen af disse spørgsmål i en indisk kontekst," siger Deepa Hingorani.

Global Compact vedrører emner som menneskerettigheder, arbejdsforhold, det interne og eksterne miljø og korrupsion, som er emner, der alle har stor indflydelse på hverdagen.

"Når man praktiserer Global Compact, betyder det, at man praktiserer en virksomhedskultur, der ofte udskiller virksomheden positivt fra andre virksomheder, især i udviklingslande," siger Deepa Hingorani.

# Global Compacts ti principper

---

Global Compact er et FN-initiativ, som har til formål at fremme virksomheders samfundsmæssige engagement og ansvarlighed. Det sker ved, at FN opfordrer virksomheder og organisationer til at tilslutte sig de ti principper, at gøre dem til en integreret del af virksomhedernes strategier og operationer og årligt rapportere om, hvordan de arbejder efter principperne.

De ti principper fremhæver på en enkel og overskuelig måde de vigtigste aspekter inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø, og anti-korruption. IFU og IØ opfordrer vores partnere til at arbejde efter de ti principper.

Global Compact udtrykker nogle universelle værdier, der er baseret på internationale normer og konventioner, og som derfor udgør en god fælles referenceramme og et fælles værdigrundlag. Virksomheden kan bruge Global Compact som basis for samarbejdet med leverandører og andre forretningspartnere, uanset hvor i verden disse befinder sig, og uanset hvilken kulturbaggrund de har.

## DE TI PRINCIPPER I GLOBAL COMPACT:

### MENNESKERETTIGHEDER:

1. Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder og
2. sikre sig, at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

### ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER:

3. Virksomheder bør opretholde organisationsfrihed og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling,
4. støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde,
5. støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde, og
6. eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold.

### MILJØ:

7. Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer,
8. tage initiativer til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed, og
9. tilskynde udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

### ANTI-KORRUPTION:

10. Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.



---

Danmarks Internationale Investeringsfonde  
IFU & IØ  
Bremerholm 4  
1069 København K